

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра методологии образования

**Управление инновационным развитием дошкольной
образовательной организации**

АВТОРЕФЕРАТ
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 2 курса 222 группы
направления 44.04.01 Педагогическое образование
профиля «Менеджмент дошкольного образования»
факультета психолого-педагогического и специального образования

Сазоновой Натальи Михайловны

Научный руководитель

профессор, доктор пед. наук _____ Е.А. Александрова

Зав. кафедрой

профессор, доктор пед. наук _____ Е.А.Александрова

Саратов 2021

Актуальность темы исследования обусловлена целым рядом факторов. В настоящий момент перед обществом и государством стоит цель: повысить качество образования. Причем сделать это необходимо на всех уровнях, начиная от дошкольного и заканчивая высшим образованием.

Именно с данной целью, ставят перед собой долгосрочную задачу по модернизации системы образования в целом и образовательных процессов в частности, был разработан и введен в практику образования Федеральный государственный образовательный стандарт, который является собой главный документ, определяющий стратегию и тактику модернизации образовательного процесса благодаря разумному сочетанию инновационных и традиционных подходов к управлению.

В этом случае становится актуальным процесс введения в педагогическую практику инновационной деятельности, основной целью которой становится разработка стратегий и тактик управления педагогическим коллективом, в том числе и управлением инновационной методической работой с педагогическим персоналом.

Таким образом значимость теоретического анализа проблемы управления инновационного развития дошкольных образовательных организаций не подлежат сомнению. Действительно, инновационные процессы закономерно обусловлены и необходимы для развития дошкольной образовательной организации. Они всецело влияют на позитивные изменения в ее работе, причем на те изменения, которые имеют базовый системный характер. Это связано с тем, что данные преобразования целиком и полностью нацелены на изменения в образе действия педагогов и стиле их мышления.

На современном этапе в образовательной среде выделяют значительное количество инноваций, различающихся по характеру, направленности и значимости, протекающих как на федеральном, так и на региональном уровнях, а также уровне образовательной организации как таковой. Происходит постоянное и систематическое внедрение новшеств в

организацию, содержание, методику и технологию взаимодействия с детьми и их родителями. Отсюда – изменение в модели управления внедрения инновационных процессов в практику образования. Главным на современном этапе принято считать не столь управленца, сколько воспитателя с его профессиональными запросами, воспитанников и их потребности. Следовательно, фактором внедрения инноваций в процесс управления педагогическим коллективом становится профессиональный импульс, исходящий от воспитателя, его стремление к повышению квалификации, стремление к созданию комфортной для его профессиональной деятельности и профессионального развития образовательной среды дошкольной образовательной организации, а также ориентация на запросы детей и их родителей.

Априори очевидно, что данный фактор, хоть и основополагающий, но не автономный. Его учет нуждается в разумном управлении, основанном на современных управленческих подходах и принципах.

Поэтому, поиск эффективных моделей управления внедрения инноваций в практику современных дошкольной образовательной организации является одним из приоритетных направлений педагогических исследований. Так, ученых (И. А. Копыловой, В. С. Лазарева, В. Я. Лаудис, В. П. Панасюк, Ю. В. Смирновой, Е. Н. Степанова, Г. В. Яковлевой и др.) показывают, что современный образовательный процесс в детском саду требует перехода на инновационные модели образовательной деятельности. Практически аналогичного мнения придерживаются и В. В. Козлов, Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова и др. Например, в своих работах Н. В. Микляева, в качестве перспективных направлений инновационного развития дошкольного образовательной организации определяет такие, как активное построение развивающей предметно-пространственной среды, способствующей улучшению качества образования в дошкольной образовательной организации, изучение воспитанников на протяжении всего периода пребывания детей в детском саду в целях обеспечения личностно-

ориентированного подхода, расширение сотрудничества детского сада с другими социальными институтами; – укрепление взаимодействия с родителями, совершенствование материально-технической базы дошкольного образовательного учреждения [2, с. 21].

Проведенный анализ научной литературы и педагогической практики по управлению инновационным развитием дошкольной образовательной организации позволил выявить *противоречия* между:

- высокой инновационной активностью дошкольной образовательной организации и недостаточной разработанностью проблемы создания эффективных механизмов управления внедрения инноваций в практику ее деятельности с учетом современных тенденций в теории и практике управления педагогическими коллективами;

- ориентацией образовательной организации дошкольного образования на обобщение и распространение педагогического опыта и недостаточной интенсивностью введения педагогов в инновационную деятельность, предоставления им определенных свобод в выборе методик, чрезвычайной загрузкой их бюрократическими формальностями.

Обозначенные противоречия позволили сформулировать проблему нашего исследования, которая заключается в обосновании модели управления инновационным развитием дошкольной образовательной организации с учетом современных тенденций теории и практики управления педагогическими коллективами.

Значимость этой проблемы на этапе формирования и инновационного развития дошкольного образования, считается причиной целью установления темы нашего исследования: «Управление инновационным развитием дошкольной образовательной организации»

Цель исследования: теоретически и экспериментально обосновать модель управления инновационным развитием дошкольной образовательной организации.

Объект исследования: инновационное развитие дошкольной образовательной организации.

Предмет исследования: процесс управления инновационным развитием дошкольной образовательной организации.

Гипотеза исследования состоит в том, что мы предположили: эффективность управления процессом инновационного развития дошкольной образовательной организации повысится, если будет усовершенствована методическая работа в образовательной организации, создана система корпоративного обучения педагогов, руководитель дошкольной образовательной организации обладает сформированной готовностью к управлению инновационной деятельностью педагогов.

Задачи исследования:

1. Рассмотреть существующие подходы к определению понятия «инновационное развитие дошкольной образовательной организации», выявить сущность и особенности инновационного развития образовательной организации дошкольного образования в том числе методической работы.

2. Раскрыть особенности управления инновационным развитием педагогов в системе менеджмента дошкольной образовательной организации.

3. Разработать модель управления процессом инновационного развития дошкольной образовательной организации.

Методологической основой исследования является учение о ведущей роли деятельности в становлении личности, ее активности в процессе инновационного развития, идеи целостности субъективной реальности человека, рефлексивного характера процесса управления развитием, единства психолого-педагогической науки и практики в области становления профессионально компетентного педагога.

Теоретическую основу исследования составили:

- подходы к определению сущности профессиональной компетентности: функционально - деятельностный (И.А.Зимняя, Н.В.Кузьмина, В.А.Сластёнин, Я.И.Кузьминов, В.Л.Матросов, В.Д.Шадриков

и др.); личностно-деятельностный (Л.М.Митина, М.Б.Есаулова, А.К.Маркова, Ю.Н.Кулюткин, Н.А.Морева, И.А.Колесникова, Н.Н.Лобанова и др.);

- концепции андрагогического образования (М.Ш.Ноулз, В.П.Беспалько, С.И.Змеев и др.);

- концепции непрерывного профессионального развития и саморазвития педагога (В.А.Федоров, А.М.Новиков, В.А. Слостенин, Г.М.Романцев, В.И.Боголюбов и др.);

- концепции: компетентного подхода к обучению (П.А.Юцявичене, Т.А. Каплунович, С.А.Пилюгина, М.А. Чошанов и др.).

Для решения поставленных задач и проверки выдвинутой гипотезы были применены следующие **методы исследования**:

- теоретические: целостный анализ проблемы исследования; анализ философской, педагогической и психологической литературы; нормативных документов, регламентирующих сферу образования; методы моделирования педагогических процессов, сравнение, обобщение, проектирование, прогнозирование;

- эмпирические: педагогическое наблюдение, интервьюирование, анкетирование, обобщение опыта организации методической работы в дошкольных образовательных организациях, экспертное оценивание, обобщение независимых характеристик, опрос, педагогический эксперимент, методы самооценки.

Практическая значимость полученных результатов исследования заключается в том, что результаты и выводы исследования также могут найти применение в практике различных образовательных организациях – дополнительного, дошкольного и общего образования.

База исследования: практическая часть работы основывалась на исследовании управленческой деятельности и методической системы Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка-детский сад №1» «Солнечный зайчик» г.Саратова (официальное сокращенное наименование: МАДОО «ЦРР-детский сад №1»)

Структура дипломной работы: выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников и приложений. Текст изложен на 112 страницах, содержит таблицы, рисунки и диаграммы.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обусловлены использованием современной методологии системных исследований с привлечением педагогических, методических источников; разнообразных методов теоретико-экспериментального исследования проблемы; апробацией и эффективностью результатов, полученных на практике дошкольного образовательного учреждения; личным участием автора в управлении инновационными процессами в качестве старшего воспитателя дошкольной образовательной организации.

Содержание работы. Дошкольное образование является первой ступенью общей педагогической системы. Дошкольные организации различаются целями и задачами, самостоятельно определяют конкретные приоритеты своей деятельности, однако их предназначение заключается в создании условий для полноценного психического развития человека, развития его интеллекта, воли, эмоций, мотивов, склонностей, способностей. Согласно представлениям П.И. Третьякова и К.Ю. Белой дошкольному образовательному учреждению, как и общеобразовательному учреждению присущи целостность, целенаправленность, полиструктурность, управляемость, взаимосвязь и взаимодействие компонентов, открытость и связь с внешней средой. Внедрение инноваций в работу образовательного учреждения важнейшее условие совершенствования и реформирования системы дошкольного образования. Развитие ДОО, переход в новое качественное состояние не может осуществляться иначе, чем через освоение новшеств [4]. Традиционные подходы к управлению инновационными процессами в ДОО, возлагается на заведующего и методиста или старшего воспитателя, заключается в обеспечении реализации инновационных стратегий, функционирования инновационных структурных подразделений и всего педагогического коллектива для достижения высокой эффективности образования и повышения его качества. Под инновационной педагогической деятельностью понимается преобразование сложившегося образовательного пространства, приведение его в соответствие с новыми требованиями, обусловленными новыми социокультурными условиями.

Развитие научных исследований в области образования, вариативность образования, новые технические возможности, социальный заказ общества все это привело к возрастанию актуальности поиска новых, более эффективных форм, методов, приемов, средств и технологий воспитания и обучения. Внедрение управленческих инноваций ведет к обновлению управленческой деятельности руководителя ДОО, которая, так же, приобретает инновационный характер. Инновационная деятельность изменяет традиционную управленческую систему и во главу угла ставит педагога и воспитанников. Движущей силой развития дошкольного учреждения становится творческий потенциал педагогов: их профессиональный рост, отношение к работе, способности выявить потенциальные возможности своих воспитанников. Основной целью инновационной деятельности является достижение высокой эффективности образовательной работы с детьми в соответствии с современными требованиями. Только в результате эффективного управленческого содействия педагоги смогут в полной мере реализовать свой потенциал, свое мастерство, что и позволит привести к обновлению и модернизации педагогического процесса в ДОО. Внедрение инновационных технологий, переход на инновационную педагогическую деятельность в ДОО осуществляется постепенно и последовательно, имеет определенную структуру и систему методического сопровождения. Управление дошкольной образовательной организацией – это взаимодействие всех субъектов образовательного процесса, с концентрированным на обеспечении становления, стабилизации, оптимального функционирования и обязательного развития организации. Цель управления дошкольной образовательной организацией – ее развитие. Дошкольная образовательная организация, являясь педагогической системой, состоит из управляемой и управляющей подсистем.

В ходе исследования определено, что стратегия нововведения реализуется определенными механизмами управления, обеспечивающими получение образовательным учреждением результатов от ее использования. Обоснование подходов к моделированию процесса управления инновационным развитием ДОО, определение принципов управления преобразованиями и исследование его функционального состава, позволило разработать модель управления процессом инновационного развития ДОО и теоретически и экспериментально обосновать его механизмы: анализа среды нововведения, выбора стратегии нововведения, целеполагания, вовлечения субъектов нововведения в процесс осуществления преобразований.

В процессе экспериментальной работы подтверждена истинность выдвинутой гипотезы исследования. Сформулируем кратко сделанные нами выводы.

Эффективное управление инновационным развитием дошкольной образовательной организации обусловлено подготовкой педагогов ДОО к инновационной деятельности, что предполагает наличие у них комплекса знаний о современных инновационных технологиях образования и умений использовать их на практике. Данный процесс должен подвергаться постоянному мониторингу и всячески мотивироваться. Только тогда у педагога сформируется психологическая готовность к инновационному развитию ДОО, в частности, креативности, высокая ответственность и творческая активность. Под готовностью к инновационной деятельности мы понимаем совокупность качеств педагога, определяющих его направленность на совершенствование собственной педагогической деятельности и деятельности всего коллектива ДОО, а также его способность выявлять актуальные проблемы образования, находить и реализовать эффективные способы их решения.

Результаты, полученные после формирующего этапа эксперимента, проверенные с помощью математической статистики, а именно; использовался непараметрический метод – критерий знаков, свидетельствуют о том, что произошедшие изменения вызваны не случайными факторами, а являются следствием реализации модели подготовки педагогов к инновационной деятельности. Таким образом, результаты экспериментальной работы доказывают эффективность разработанной модели управления процессом инновационного развития ДОО. Готовность руководителя к управлению инновационной деятельностью связывается со сформированностью у него профессиональных компетенций. Исследование показало, что успешность инновационной деятельности в ДОО можно оценивать по трем параметрам: результативность управления, эффективность управления, принятие нововведения субъектами

инновационной деятельности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В представленном диссертационном исследовании определены теоретические и практические основы управления процессом подготовки педагогов ДОО к инновационной деятельности.

Обобщение результатов анализа психолого-педагогической литературы поисковая деятельность по созданию модели управления процессом инновационного развития ДОО, подготовкой педагогов ДОО к инновационной деятельности помогли сформулировать понятие «организация инновационной развития в ДОО»: это комплекс мероприятий, направленных на объединение усилий всего педагогического коллектива, упорядочивание и совершенствование взаимодействия всех компонентов деятельности руководителя, педагогического коллектива и сотрудников ДОО с целью разработки, и внедрения инноваций и развития ДОО. Данный комплекс мероприятий включает в себя: формирование инновационной стратегии; выявление дополнительных ресурсов и резервов развития ДОО; разработку нормативной документации, определяющей правовые основы инновационной деятельности в ДОО; стимулирование творческой активности трудового коллектива; создание проектных творческих групп; подготовку руководителей, педагогов и сотрудников ДОО к инновационной деятельности и управление всеми перечисленными мероприятиями.

Так же в диссертационном исследовании было уточнено определение термина «Управление инновационным развитием ДОО». Оно понимается как совокупность действий руководителя ДОО по планированию, проектированию, созданию педагогических условий, мотивации, координации и контролю структуры, содержания и реализации подготовки педагогов ДОО к инновационной деятельности. В ходе диссертационного исследования была разработана и научно обоснована одна из моделей управления процессом инновационного развития ДОО, включающая в себя множество взаимосвязанных компонентов, таких как: компонент

целеполагания и задач, методологический компонент, содержательный и рефлексивный компоненты, а также принципы, условия и мониторинг.

Созданная модель управления процессом инновационного развития ДОО, обеспечивает согласованность и целенаправленность деятельности всего коллектива по введению инноваций, позволила выйти на следующие результаты:

1) В дошкольной образовательной организации расширяется и пополняется соответствующая требованиям научно-методическая и материально-техническая база для инновационной деятельности.

2) Качественно организованная система повышения квалификации работников позволила значительно увеличить заинтересованность педагогов в овладении инновациями и повысить профессиональную компетентность.

3) Обновлено содержание образования воспитанников, с использованием современных технологий - педагогами организации разработано и внедрено в образовательную практику более 9 проектов на разные темы, проводится экспериментальная работа.

4) Педагоги активно транслируют опыт инновационной деятельности через сетевое взаимодействие в городском, региональном, всероссийском уровне, пишут публикации и статьи в педагогических сборниках, участвуют в конкурсах разного уровня.

5) Положительная динамика вовлеченности семей воспитанников в образовательную деятельность, в мероприятиях дошкольной образовательной организации. Родители активно участвуют в конкурсах разного уровня, помогают в организации и оформлении образовательной среды. После проведенного анкетирования родителей, мы получили результаты удовлетворенности родителей воспитанников уровнем предоставляемых образовательных услуг — 98 %. Выпускники нашего детского сада в большинстве случаев поступают в гимназии и лицеи. Многие родители наших педагогов и своим знакомым советуют дошкольное

обучение перейти именно в МАДОО «ЦРР- детский сад №1». Доступно и открыто образовательная работа в ДОО на образовательном сайте и социальных сетях.

Также педагоги активно взаимодействуют с другими детскими садами, через сетевое взаимодействие на различных платформах.

Материалы выпускной квалификационной работы подтверждают выдвинутую гипотезу.

В современном мире совершенствование дошкольного образования требует внедрения инноваций в управленческую деятельность руководителя ДОО, для успешного осуществления которых необходимы объективные и субъективные условия. Объективными условиями являются: наличие нормативно-правовой базы для осуществления инновационной деятельности; содействие органов управления развитию инновационных процессов в дошкольном образовании. Субъективными условиями - профессиональная подготовленность заведующего в области инновационного менеджмента; использование модели инновационной управленческой деятельности.

Подготовить коллектив к инновационной деятельности, это значит сформировать высокую коммуникативную компетентность. Такая компетентность складывается из умения адекватно передавать информацию, оценивать ее реалистичность, способности налаживать конструктивный диалог с коллегами при искреннем уважении их личностных особенностей. Педагогический коллектив всегда неоднороден. Его изучение и анализ помогают руководителю правильно организовать инновационную деятельность с учетом оценки уровня готовности членов коллектива к восприятию новшеств.

Важно и то, какие условия создает руководитель для организации и проведения инновационной деятельности в педагогическом коллективе. Главные условия подготовки к эффективному управлению инновационного развития ДОО:

- 1) проведение открытых дискуссий по проблеме формирования

отношений к инновационной деятельности, где каждый высказывает собственную точку зрения, но решение принимается коллегиально;

2) организация тренингов на сплочение коллектива; совместные досуги

3) обеспечение мотивации, создание творческой атмосферы и объединение усилий всего педагогического коллектива по построению образовательного пространства, где каждый ощущает свою значимость;

4) организация семинаров и вебинаров с элементами тренингов, постоянный анализ успехов и достижений в работе педагогов, решение ситуации успеха педагога, что ведет к развитию деловых качеств, появлению положительного мотива к совершенствованию себя, мастер своего дела;

5) лидерству, конкуренции с другими детскими садами.

6) анкетирование, при котором снимаются напряженность и страх быть не понятыми; приветствуется обсуждение, конструктивная проработка.

7) к организационно-педагогическим условиям управления методической работой образовательной организации считаем возможным отнести:

8) готовность к повышению профессиональной компетентности;

9) создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе;

10) сочетание разнообразных форм и способов управления совершенствованием методической компетентности;

11) взаимодействие методических объединений образовательной организации между собой и с социальными партнёрами;

12) использование технологии наставничества.

Значимость исследования определяется тем, что полученные результаты служат теоретической и практической основой для организации психолого-педагогической и методической подготовки педагогов к инновационной педагогической деятельности в ДОО. Таким образом, исследование подтверждает заявленные положения гипотезы, задачи

решены, цель достигнута, следовательно, данное исследование в рамках выпускной квалификационной работы можно считать завершенным.